

УДК 37.032

*А. С. Бурцев,
курсант 1-го курса факультета милиции
Могилевского института МВД
Научный руководитель: И. Л. Лукашкова,
доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин
Могилевского института МВД,
кандидат педагогических наук, доцент*

БАРЬЕРЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Одним из актуальных психолого-педагогических аспектов образовательного процесса в ведомственных учреждениях высшего образования является формирование профессиональной идентичности сотрудников органов внутренних дел (далее — ОВД). Особой значимостью в данном контексте обладает проблема существующих барьеров, которые препятствуют успешному становлению профессиональной идентичности сотрудников ОВД, что негативно отражается на решении ими служебных задач и качестве профессиональной деятельности. Цель данной работы — определить сущность и содержательную характеристику барьеров, препятствующих становлению профессиональной идентичности сотрудников ОВД.

Традиционно в психологии под профессиональной идентичностью сотрудника ОВД понимается переживание личностью своей тождественности профессии, себя как представителя профессии, профессиональной группы, выражающееся в принятии ответственности за свою профессиональную деятельность, профессиональных ценностей, принципов и норм, тождественности определенному набору профессиональных ролей, которые необходимо выполнять сотруднику ОВД в своей служебной деятельности [1]. Профессиональная идентичность отражает взаимосвязь личности и профессиональной группы.

Можно выделить три группы факторов (барьеров), которые препятствуют успешному развитию профессиональной идентичности сотрудника ОВД. Барьеры — это факторы, обладающие деформирующим воздействием. К таким барьерам относят индивидуально-личностные, образовательные, социально-профессиональные [2].

Одним из индивидуально-личностных барьеров является низкая профессиональная мотивация личности. Наличие низкой мотивации, на наш взгляд, может быть обусловлено недостаточным уровнем компетентности или квалификации

сотрудника, недостатком карьерных перспектив или собственной целеустремленности. К низкой профессиональной мотивации может привести игнорирование руководством инициативности и самостоятельности сотрудника ОВД в решении служебных задач, неоправданность его надежд и стремлений к самореализации и саморазвитию, а также другие личностные особенности в совокупности, от которых у сотрудника пропадает интерес развиваться в профессиональной деятельности.

К индивидуально-личностным барьерам профессиональной идентичности можно отнести искаженное представление сотрудников о смысле профессиональной деятельности. Данный барьер возникает при недостатке информации о профессии сотрудника ОВД на этапе профессионального выбора, когда личность искаженно или неполно представляет истинное предназначение правоохранительной деятельности. Такое ошибочное представление будет значительно затруднять усвоение сотрудником ценностей профессионального сообщества, способствовать развитию ранней профессиональной деформации, что негативно отразится на становлении его профессиональной идентичности.

Одним из важнейших образовательных факторов, препятствующих успешному развитию профессиональной идентичности, является низкий уровень профессиональной подготовки. Данный барьер не менее важен, чем остальные, указанные ранее, поскольку при низком уровне профессиональной подготовки сотрудник ОВД будет не готов выполнять поставленные ему руководством задачи и не сможет должным образом осуществлять свои служебные обязанности. В случае недостаточной профессиональной подготовки сотрудник будет неэффективно решать служебные задачи, совершать множество ошибок, которые могут привести к необратимым последствиям для него и других людей. Безусловно, это негативно отразится на процессе формирования профессиональной идентичности сотрудника.

К социально-профессиональным барьерам становления профессиональной идентичности сотрудников ОВД следует отнести неблагоприятный климат внутри служебного коллектива. Профессиональное сообщество выступает той группой, с которой личность отождествляет себя в процессе развития своей профессиональной идентичности. Следовательно, качество взаимоотношений служебного коллектива является одним из ключевых условий, определяющих результат профессиональной идентичности его участников. Сотрудник вступает в различные взаимоотношения с коллегами, руководством, гражданами. И именно от характера взаимодействия в коллективе зависит то, как будет отождествлять себя сотрудник с данным коллективом. При плохом взаимодействии с коллегами сотрудник будет перенимать от коллег и руководства признаки

профессиональной деформации, что в последующем негативно отразится на профессионально-личностных качествах сотрудника и его службе.

Таким образом, профессиональная идентичность — важное личностное образование сотрудника ОВД, которое в значительной степени определяет его отношение к своему сообществу и профессии. Чтобы избежать затруднений в становлении и развитии профессиональной идентичности сотрудников ОВД, им следует учитывать особенности влияния вышеобозначенных барьеров, создавать условия для их устранения, минимизации и профилактики.

1. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность : моногр. М. : МОСУ, 2001. 272 с. [Вернуться к статье](#)

2. Бисерова Г. К. Педагогические условия формирования основ субъектной идентичности будущего сотрудника ОВД : моногр. Казань : ЕИ КФУ. 152 с. [Вернуться к статье](#)